The Role of Employers and Higher Education Institutions in Promoting a Sustainable and Healthy Economic Education

Rolul Angajatorilor și a Instituțiilor de Învățământ Superior în Promovarea unei Educații Economice Sustenabile și Spănătoase

Maria MANCAȘ*

Abstract

The major benefit of a sustainable economic society is a society of healthy people! At this point, entities and higher education institutions must ensure (by the steps, decisions and the strategies they implement) a healthy balance between the offer- request, in order to prevent, to mitigate, to solve nonproductive behavior (failed communication) and to create , to emit productive behavior (successful communication). An economic society (in this case,talking about the partnership between business units and higher education institutions) can be a sustainable and a healthy one only if it will realize the need for a smart education both in an academic as well as in the labour field. At an organizational policy level, institutional, at a level of communication and behavior, this could mean: generating a „Yes" type of culture , an institutional support, a promotion of values, psychologic safety, prevention of resignation and several other measures that are imposed to be taken by an employer / offeror, in order to prevent good employee resignation / good student expulsion etc.

Key words: sustainable economic society, „Yes" culture, institutional support, promotion of values, psychologic safety, prevention of resignation, professional and personal advancement, curricula reconsolidated, measurable vision, Ringelmann effect (effect of laziness / evasion)

„Fiecare om pe care îl întâlnesc în drumul meu îmi e superior prin ceva.
De aceea, încerc să învăț câte ceva pe lângă fiecare." (Sigmund Freud).
„Nu trebuie să respingi informația doar pentru că nu-ți place implicația ei"
(Jim Collins, „Excelența în afaceri").

Sustenabilitatea – ca proces de cercetare, dezvoltare durabilă în educația economică – necesită a fi concepută prin prisma *parteneriatului comunicațional Învățământul Superior* versus *Unitățile Economice***.** Unitățile economice și instituțiile de învățământ superior trebuie să asigure (prin demersurile, deciziile, strategiile pe care le implementează) un echilibru sănătos între *ofertă-cerere*. Astfel, se pune în atenția părților menționate următorul *obiectiv*: *crearea, emiterea comportamentelor productive* (comunicare de succes) și *prevenirea, diminuarea, soluționarea comportamentelor nonproductive* (comunicare eșuată), cu scopul:

- ✓ *De a învăța să evaluăm profilul de comunicare al oricarei persoane, în sala de curs, la birou, la interviu și în afara acestora*:
  - ✍ *pentru mediul universitar*, se presupune crearea unui mediu educațional, unde participanții excelează în comportamente productive, iar cele nonproductive sunt reduse la minimum;

* Maria Mancaș, dr., conf.univ., ASEM
E-mail: mmanca@mail.ru

- ✍ *pentru mediul angajatorilor*, se presupune dezvoltarea abilitatilor de lider, creșterea implicării agajaților, managementul schimbării și o comunicare emoțională pozitivă;
- ✓ *De a ști să ne adaptăm discursul pentru fiecare tip de persoană cu care interactionăm (student, masterand, doctorand, personal didactic, angajat, angajator, parteneri, clienți etc.), astfel încât mesajul nostru să fie auzit, înțeles și ușor de reținut;*
- ✓ *De a ști să minimizăm conflictele și să optimizăm armonia, cooperarea și încrederea în toate relațiile noastre.*

Cu alte cuvinte, societatea economică (în cazul nostru, parteneriatul comunicațional între instituțiile de învățământ superior și unitățile economice) poate fi una sustenabilă numai în condițiile în care „sunt satisfăcute nevoile prezentului" (n.n. nevoile studenților și a personalului didactic, nevoile angajaților și angajatorilor), fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi."

Angajatorii de azi își vor câștiga/menține statutul de *Angajatorii de Mâine*, iar Universitățile de azi își vor câștiga/menține statutul de *Universități Angajate în Viitor* dacă, în plină armonie, vor adopta, ca obiectiv suprem pentru existența *Homo oeconomicus* (*economicus*) stratagema comunicațională *ecologie-securitate-echitate-instruire.* Și mai ales, dacă se va combina modelul comportamental *Homo oeconomicus* cu cele ale: *Homo aestheticus (Omul estet), Homo amans (Omul capabil de sentimente), Homo creator (Omul creator), Homo discens (Omul care învață, Omul care se adaptează), Homo ecologicus (Omul ecologic), Homo educandos (Omul studios), Homo faber (Omul inventator), Homo generosus (Omul generos), Homo reciprocans (Omul reciproc uman), Homo sapiens (Omul înțelept), Homo socius (Omul social), Homo technologicus (Omul tehnologic), Homo universalis (Omul cu variate cunoștințe)* etc.

Cum se argumentează necesitatea acestui obiectiv suprem într-o societate economică sănătoasă?

Este evident, de fapt: pentru a dobândi cunoștințe generale și specifice despre lumea în care trăiește studentul/ cadrul didactic/ angajatorul/ angajatul, partenereul, clientul etc. și cunoștințe despre interacțiunea complexă dintre factorii economici, sociali și de mediu, e nevoie de ***instruire inteligentă***. Și mediul universitar, și unitățile economice trebuie să vină cu inițiativa de a depăși barierele învățământului superior, barierele mediului organizațional, aceasta însemnând:

1. Generarea unei culturi de tip „Da": e cultura în care vor fi educați, antrenați oameni cu idei inovatoare; e cultura în care oamenii sunt obişnuiți să asculte, să se abţină de la a desfiinţa ideile altora fără argumente, precum și una care să încurajeze iniţiativa.

Cu cât vom spune mai des „Nu", cu atât studenții, personalul didactic, angajatorii, partenerii, clienții etc. se vor resemna şi îşi vor spune: „Ce rost are să încerc ceva, când, orice aş face, mi se spune „nu"?" Astăzi, cultura lui „Da" este specifică, mai ales, pieţelor emergente şi sectorului tehnologiei informaţiei. „Da" nu înseamnă să fii de acord oricând cu orice. Înseamnă: „Te-am auzit, voi ţine cont de ideea ta și vom vedea cum funcţionează" spre deosebire de: „Să Vă explic motivele pentru care ideea Dvs. este greșită și nu Vă las să o puneți în practică". Într-o cultură a lui „Da", oamenii se vor simţi în largul lor *să facă propuneri, să ofere feedback, să experimenteze*, fiindcă ştiu că vor fi luaţi în seamă şi că o idee bună este oricând bine-primită. Într-o cultură a lui „da", vor ști că sunt îndreptăţiţi să ceară clarificări când nu înțeleg ceva. Ei vor avea siguranţa că „greşelile" trebuie exploatate ca *mijloc de învăţare*, nu ca motiv de pedeapsă. Doar într-un astfel de *climat de încredere*, oamenii se vor simţi *motivaţi să găsească soluții* și *să genereze idei noi*.

2. Srijin instituțional: atât instituțiile de învățământ superior, cât și companiile producătoare sau prestatoare de servicii trebuie să-și asume angajamentele față de beneficiarii lor, angajamente promise fie prin strategiile de învățare, dezvoltare, informare stipulate în regulamente interne, decizii, coduri etice și deontologice, contracte individuale etc., fie prin prisma conferințelor, simpozioanelor, meselor rotunde, proiectelor ș.a. forme de comunicare.

Aceste angajamente vor putea fi apreciate drept productive numai atunci când vor genera și acțiuni imediate cu rezultate corespunzătoare:

- ⊙ consiliere privind locul de muncă/ de studiu în legătură cu serviciile instituționale oferite;
- ⊙ oportunităţi pentru exersarea schimbării comportamentului studenţilor/angajaților;

- burse de merit pentru studenții cu reușită academică excelentă/foarte bună;
- bonusuri/premii de performanţă pentru personalul didactic/personalul companiei;
- pachete medicale;
- tichete de masă;
- stagieri interculturale;
- materiale relevante facultății/catedrei/departamentului/specialității etc.;
- competențe relevante pentru o integrare sustenabilă în societate;
- investiții în dezvoltarea personalului pentru noile adaptări;
- revizuirea și modificarea misiunii și politicii instituţionale.

În acest fel, *sustenabilitatea instituțională* își va confirma și statutul de *Angajatorul de Mâine* și *Universitatea Angajată în Viitor.* Astfel, Studenții de Azi, Profesorii de Azi, Managerii de Azi, Angajatorii de Azi, au șansa să dețină titlul de *Agenți ai Schimbării,* apți de a schimba comportamentul nonproductiv în cel productiv, și anume prin: *asertivitate, implicare, competență, etică, optimism, empatie, persuasivitate, perseverență, curaj.*

3. Promovarea valorilor: orice instituție de învățământ superior și orice companie producătoare sau prestatoare de servicii are *obligația*, și nu doar dreptul, de a promova educația economică sănătoasă în rândul propriului personal (și printre studenți, și printre cadre didactice, și printre angajați, și chiar în rândul clienților etc.), înțelegând prin aceasta:

- *Conduita oamenilor în ecosistemul instituțional*: cum ar fi: păstrarea curățeniei la locul de studii/ de muncă/ în ascensor/ pe holuri, prânzul sănătos luat la cantina instituției, procurarea unor alimente sănătoase din incinta acestora, colectarea deșeurilor, energia consumată etc. Or, pentru ca *Homo economicus, Homo socius, Homo discens, Homo educandos* etc. să funcționeze sănătos într-o societate economică sustenabilă, atât mediul universitar, cât și mediul organizațional trebuie să interacționeze cu actorii săi prin prisma *inteligenței emoționale.*
- *Inteligența emoțională - cea mai sustenabilă și sănătoasă cale de a minimaliza conflictele, stresul* și *de a preveni depresia* – numită și boala secolului, boala care, în secolul XXI, nu are vârstă, gen, naționalitate etc.! Ceea ce ar putea întreprinde, pentru început, instituțiile statului în general și instituțiile de învățământ și companiile în special, este să-i determine pe beneficiarii săi să-și iubească locul de studii/de muncă, să-și păstreze angajații, iar aceasta e posibil numai printr-o *cultură a managementului emoțiilor,* și anume:
  - *crearea și promovarea* (prin comunicare și propriul comportament) *unei atmosfere emoţionale pozitive, constructive în organizaţie;*
  - *promovarea schimburilor emoţionale dintre profesor-student/ personal didactic-administrație/ lider şi angajaţi etc.;*
  - *implicarea emoţională a părților în activitățile desfășurate, cultura şi climatul emoţional;*
  - *creșterea, promovarea sentimentului stimei de sine medii sau înalte („high self-esteem")* la studenții/ cadrele didactice/ angajații care, de cele mai dese ori, nefondat, se devalorizează, se manifestă, predominant, prin emoţii negative, se adaptează/reorganizează dificil în situații de eșec, au tendința de a abandona anumite sarcini, activități, inițiative în situații de nereușită, au încredere redusă în forţele proprii, se confruntă cu dificultăți în luarea deciziilor etc.
- *Cultura investiției în propria educație* nu apare de la sine, ea se creează, se dezvoltă.
  În acest caz, este important să ne referim și la anumiţi *factori care compun un stil de viaţă sănătos* la locul de studii/de muncă/în afara lor:
  - *ceea ce mâncăm;*
  - *ceea ce gândim;*
  - *comunicarea umană* (și nu izolarea);
  - *exercițiile fizice* (care ne crește motivația, ne schimbă gândirea și ne face mai activi);
  - *lumina soarelui* (la locul de studii/de muncă această sursă ne conectează la siguranță, energie);

- ☺ *meditația transcedentală* (practicată cu regularitate, această meditație duce la o perspectivă mai echilibrată, energie, motivație și o evaluare mai profundă a lucrurilor);
- ☺ *somnul* (în zilele/orele noastre libere/de weekend, studentul, profesorul, angajatul, managerul etc. își recapătă forțele, vitalitatea, pentru a face față noilor exigențe la locul de studii/de muncă/în afara lor).

4. ***Siguranța psihologică - combustibilul care propulsează o echipă spre succes:***

Figura 1. Siguranța psihologică și importanța ei la locul de studii, de muncă
Sursa: *preluată și adaptată conform sursei 1.*

Primul cadran - *Siguranța Învățării* - presupune *implicarea noastră în toate aspectele procesului de descoperire*: punem întrebări, experimentăm, încercăm lucruri noi, cerem ajutor și învățăm din greșeli, atunci când le facem, dezbatem o problemă complexă, căutăm o nouă oportunitate, căutăm să reușim.

Al doilea cadran - *Siguranța Provocării* - e necesar atunci când ne gândim că *ceva trebuie să se schimbe* și că e timpul să spunem: „Așa, nu!". Ne permitem să provocăm *statusul quoului* drept *garanție a imunității la repercusiuni*. Dacă avem această siguranță a provocării, ne permitem să nu fim de acord cu ceva. În caz contrar, ne menținem pe poziție, zâmbim și rostim cuvinte liniștitoare, care readuc *status quoul*.

Al treilea cadran - *Siguranța Colaborării* – presupune *deschidere reciprocă și implicare socială*: trăim experiențe și stări constante lângă oricine și oricând, dialogăm deschis, ne implicăm în dezbateri constructive cu ceilalți membri ai grupei/ catedrei/ facultății/ echipei noastre, oferim și primim în mod firesc feedbackuri, acceptăm că inovația și punerea ei în practică sunt procese sociale primare. Cu alte cuvinte, colaborăm.

Al patrulea cadran - *Siguranța Incluziunii* - vizează *principiul respectului reciproc*, drept condiție fundamentală în siguranța psihologică.

Or, *siguranța incluziunii* presupune: să fim apreciați, ascultați și tratați corect, să avem legături solide cu colegii noștri. Și chiar dacă vom greși, nu vom trăi sentimentul de jenă, de teama de a nu fi pedepsiți, marginalizați sau respinși. Și mai important: să ni se spună că suntem un membru valoros al echipei din care facem parte. [1]

5. Prevenirea demisionării personalului didactic bun/ a angajaților buni/ prevenirea exmatriculării studenților, masteranzilor, doctoranzilor buni etc. (cum ar fi: absențele la locul de studii/

de muncă din motive de sănătate, sau ca urmare a performanțelor precare/ a reușitei academice slabe, sau din motive de insolvabilitate ș.a.). Astfel, în sfera forţei de muncă (chiar studii), de real folos în prevenirea demisionărilor angajaților buni/ cadrelor didactice bune/ exmatriculării studenților buni, pot fi *interviurile* sau *întrevederile între două sau mai multe persoane, în care se discută chestiuni de interes comun*. Și anume:

- *Interviul de consiliere*, practicându-se pentru a veni în sprijinul unui angajat/student, ale cărui probleme personale îi afectează activitatea/reușita. Interviul de consiliere nu înseamnă doar a da nişte sfaturi. Dacă cel care conduce interviul este o persoană cu experienţă, va şti că majoritatea oamenilor deţin răspunsuri la problemele care îi frământă, dar le păstrează într-un colţ al conştiinţei lor. Ceea ce le lipseşte este tocmai şansa de a vorbi cuiva deschis despre problemele lor.
- *Interviul de părăsire a instituţiei* este o altă categorie, care ar trebui să se regăsească în sistemul de resurse umane al oricărei instituții de învățământ superior sau unitate economică. Angajaţilor, studenților care îşi anunţă intenţia de a părăsi instituţia li se cere (la resurse umane sau catedră, decanat) să aibă o întrevedere cu un specialist din domeniul RU, care, prin intermediul unui set de întrebări bine gândite, le solicită opinii referitoare la condiţiile de lucru/ de studii din cadrul respectivei instituţii. Angajaţii, studenții care părăsesc o instituţie din proprie iniţiativă sunt, în general, sinceri în comentăriile pe care le fac, fiind dispuşi să dezvăluie informaţii, care ar putea îmbunătăţi situaţia colegilor lor.

Așadar, *unele măsuri ce se impun a fi luate de către un angajator/ instituția de învățământ, în vederea prevenirii demisionării angajaților buni/ exmatriculării studenților buni* ar fi:

- *Crearea condițiilor pentru formare, dezvoltare, avansare profesională și personală* (chiar dacă angajatul/cadrul didactic/studentul trebuie să-și cultive, la rândule, cultura investiției în autoeducație); în caz contrar și unii, și alții se vor simți dezamăgiți, neapreciați, nefericiți în aglomerarea zilnică de taskuri şi roluri atribuite.
- *Reconsolidarea curriculumurilor* (atractive și incitante, efectiv sprijinite de politici formalizate pentru a putea fi puse în practică; programe analitice de studiu calificate pentru a fi acreditate, recunoscute și practicate în mediile profesionale de specialitate)*, volumul de muncă/ de studii revizuit* (în conformitate chiar și cu capacitățile creative ale persoanei, cu plus valoarea pe care o poate oferi în afară de ceea ce presupune curriculumul, politica instituției, obiectivele educaționale și profesionale etc.), *cunoștințe și expertize sustenabile ale personalului*. Există cadre didactice/studenți/angajați de încredere, capabili de orice disciplină de specialitate/ activitate, dar care se simt „sufocați" din cauza unui volum de muncă realizabil de 2-3 persoane, nu de una singură! În aceste condiții, angajatorul (cu referire la angajații săi) și/sau cadrele didactice (cu referire la studenții săi) și/sau șefii (cu referire la subalternii săi) trebuie să practice, în funcție de performanțele obținute de către angajat/student, *promovarea, mărirea de salariu* sau *premierea* (financiară sau nonfinanciară) a celor mai buni. Cu regret, însă, constatăm că unii angajatori/cadre didactice /șefi profită de pe urmă lor. Şi cine ar putea să îi învinuiască atunci când sunt obosiţi şi vor să găsească un job unde să le fie apreciat corect numărul de responsabilităţi?

  Indiscutabil, personalul oricărei instituții trebuie să dețină *cunoștințe și expertize sustenabile*. Or, un economist trebuie să știe ce este economia și cum funcționează, însă cum va interpreta el această *știință* fără a pătrunde în tainele cuvântului scris și oral pe care ni le pune la dispoziție *arta*, dacă nu prin discipline, proiecte, voluntariat, mese rotunde etc. cu opțiuni/ oportunități precum:

  - Etică și responsabilitate socială;
  - Comunicarea interculturală și internațională;
  - Diversitatea socio-psihologică în educația profesională;
  - Instruirea pentru educația informală;
  - Managementul emoțiilor;
  - Managementul reputației;
  - Impactul uman asupra culturii și comunității;

- ☺ Comunicare și negociere instituțională;
- ☺ Comunicare și consiliere instituțională;
- ☺ Psihologia comportamentului organizațional;
- ☺ Protocol, ceremonial și bune maniere ș.a.

✍ *Practicarea viziunii măsurabile.* Au dreptate liderii care declară: „Ce persoană talentată şi-ar dori să-şi epuizeze timpul şi resursele la proiecte care mor după două zile? Oamenii îşi doresc să lucreze pentru ceva care are un scop, nu doar să ucidă ore!" (n.n. ore de muncă, ore de prelegeri, seminare, laboratoare, simpozioane etc.).

✍ *Omul în capul mesei, și nu profitul!* Se înțelege că pentru orice companie producătoare sau prestatoare de servicii cifrele şi profitul sunt importante în menținerea sustenabilității sale. Cu toate acestea, *oamenii* companiei contribuie la obținerea profitului mult râvnit de angajatori, și nicidecum altfel! Un angajator circumspect, temporizator, chibzuit știe că pierderea unor asemenea angajați este o pierdere pentru companie; un angajator nechibzuit reacționează cam așa: „Oricând se va găsi cineva care să vină în locul dvs.!"

Este bine de reținut: *orice poate fi renegociat* (de ex., termenele unui plan de îndeplinit, contractul individual/colectiv de muncă, taskul, tehnicile de soluționare a conflictului, condițiile de lucru/ de realizare a portofoliului, pauza de masă/ pauza între ore, stilul de relaționare, organizare, coordonare a activităților, timpul gestionat etc.)!

✍ *„Monitorizarea" ierarhiei excesive.* Amenințările și frica nu pot fi parte a unei societăți sănătoase pe termen lung. Personalul frustrat/ studenții frustrați vor dori să-și aleagă un alt lider (care nu le-ar dezamăgi încrederea în ziua de mâine, în libertatea exprimării, în modul de a gândi și a percepe lumea înconjurătoare), un lider capabil să le răspundă precum o portavoce la nevoile lor.

✍ *Contracararea efectului Ringelmann (sau fenomenul leneviei/eschivării)*

„Lenevia este un teren de cultură primejdios", afirma Winston Churchill.

Iar psihologil român Eugen Dumbravă observă: „Leneşul iubeşte repausul, îi place efectiv să stea, se fereşte de muncă şi creează scenarii pentru a părea ocupat. Procrastinatorul amână, tărăgănează şi lasă pe ultima sută de metri ceea ce are de făcut, în timp ce leneşul consideră că amânarea tot cu muncă se sfârşeşte. Procrastinarea îţi oferă un scurt moment de uşurare, iar lenea îţi oferă o întreagă zi doar pentru privit, eventual la cei care muncesc. Dacă oamenii răspund cu întârziere la solicitări şi nu sunt atenţi la detalii, caută scuze pentru întârzieri şi greşeli dând vina pe alţii, enunţă problemele, provocările, dar nu vin şi cu soluţii, nu reacţionează la feedback, fac lucrurile în ritmul lor şi nu le pasă de consecinţe, nu zâmbesc şi nu au plăcerea de a munci, atunci cu siguranţă sunt semne că ceva nu funcţionează bine, iar lenea a preluat puterea în companie." [2]

Max RINGELMANN, un profesor francez de inginerie agricolă a realizat, în 1927, o serie de experimente pentru a stabili eficiența unor grupuri de mărimi diferite în realizarea sarcinilor din agricultură. RINGELMANN a pus un grup de muncitori agricoli să tragă de funie și a măsurat cu dinamometre forța dezvoltată de fiecare individ. El a constatat că indivizii trag mai tare de funie când li se cere să facă asta singuri și că forța exercitată de o persoană descrește pe măsură ce numărul membrilor crește. Acest fenomen a fost denumit *Efectul Ringelmann* sau *lenea sociala* (*social loafing*) și se referă la reducerea efortului individual ca urmare a creșterii numerice a grupului.

Psihologii sociali contemporani au concluzionat că *efectul Ringelmann* are d*oua explicații posibile*:

1. *Lipsa de coordonare* -în condiția de grup, subiecții se pot încurca unii pe alți trăgând de aceeași funie. Ei nu pot, din cauza celorlalți, să tragă la fel de tare ca atunci cand realizează singuri sarcina.

2. *Pierderea motivației* – (implică mecanisme psihologice) subiecții sunt mai puțin motivați să tragă cât de tare pot de funie în situația de grup (ei nu încearcă să tragă mai tare, așadar grupul determină o diminuare a motivației).

Pentru a stabili validitatea acestor explicații, câțiva cercetători de la Universitatea Yale conduși de M. INGHAM au reluat în 1974 cercetarea lui RINGELMANN. Într-una din condițiile experimentului lor, grupuri de diferite mărimi trăgeau de funie. Într-o altă condiție, evoluau pseudogrupuri, alcătuite dintr-un subiect naiv și din complici ai experimentatorilor. Complicii erau instruiți să se facă numai că

depun efort, fără să tragă într-adevar de funie. Subiectul se afla primul în șir și nu știa că ceilalți nu făceau decât să se prefacă. Rezulatele au indicat o scădere a performanței individuale în pseudogrupuri.

Începând cu acest experiment, tocmai această *scădere a motivației* (executând o sarcină de grup, subiectul nu este interesat să depună tot atât efort ca atunci când o realizează singur) a fost numită lene sociala. *Lenea socială* ar fi, deci, o reducere a efortului individual atunci când se lucreaza în grup și eforturile fiecăruia se confundă cu eforturile celorlalți, în comparație cu situația când individul lucrează singur. Ea nu apare decât în cazul anumitor sarcini colective (trăsătură principală pare să fie imposibilitatea stabilirii exacte a contribuțiilor individuale).

Bibb LATANE și colegii săi au realizat un experiment asemănător, în care sarcina subiecților consta în a striga cât pot de tare, singuri sau în grupuri de 2, 4, sau 6 persoane. Grupurile se compuneau dintr-un subiect naiv și din complici ai experimentatorilor, cărora li se ceruse să se facă numai că strigă. S-a constatat că strigătele fiecarui subiect se reduceau, în medie, în comparație cu situația individuală, cu 29% în grupurile de 2 persoane, cu 49% în grupurile de 4 persoane și cu 60% în grupurile de 6 persoane . Pentru explicarea efectului de lenevire socială sau eschivare, LATANE recurge la teoria impactului social, care utilizează ca un concept-cheie responsabilitatea difuză. Această teorie susține că, pe măsură ce numarul membrilor crește, descrește responsabilitatea față de îndeplinirea sarcinii, aceasta și pentru că fiecare participant se gândește că celălalt va face mai mult.

Experimentele și datele statistice arată că fenomenul de social loafing este potențial prezent în toate grupurile și la toate categoriile populaționale: femei, bărbați, tineri, bătrâni, muncitori, țărani, intelectuali. De asemenea, el este răspândit în toate culturile și societățile, deși ponderea și intensitatea diferă în funcție de varietatea culturală, fiind mai acut îin culturile individualiste decât în cele colectiviste.

În 1991, Russell GEEN, un cercetător cunoscut din domeniul *agresivității* și al *facilitării sociale*, a propus trei explicații pentru fenomenul de *lene socială*: *echitatea rezultatelor, frica de evaluare* și *apropierea de standard*.

Potrivit psihologuluilui Eugen Dumbravă, există mai multe *tipuri de leneşi*:

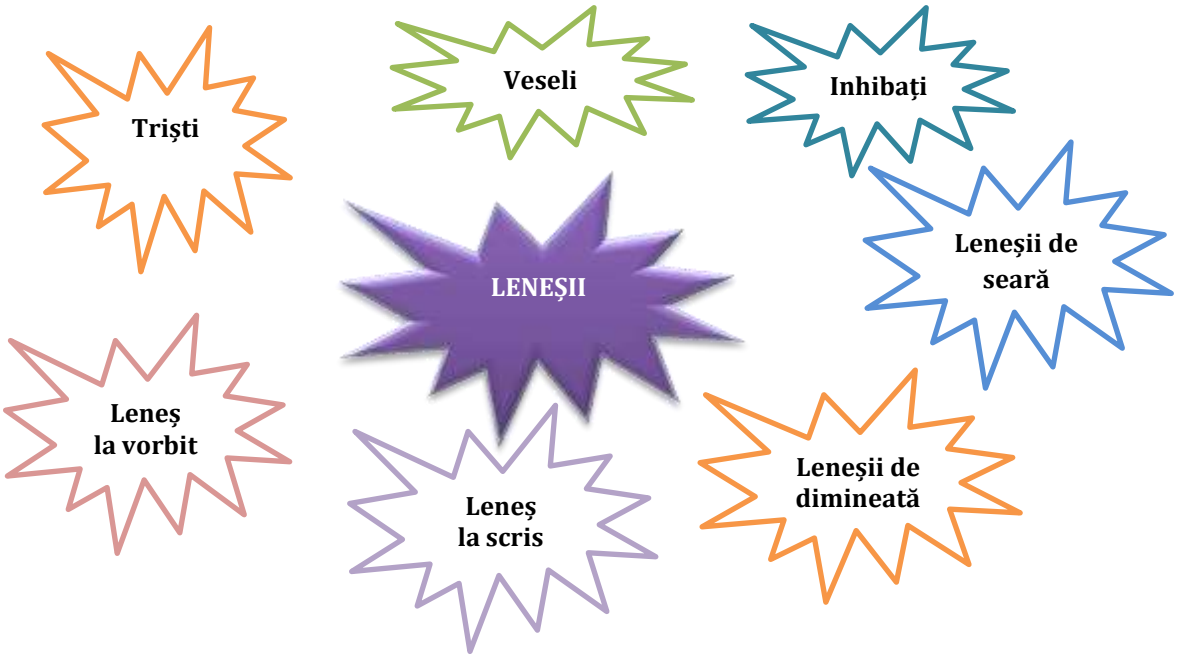

Figura 2. Tipuri de lenși

Sursa: *preluată și adaptată după Eugen Dumbravă*

În opinia psihologului Eugen Dumbravă, „*leneşii eficienţi*” trebuie identificaţi. Sunt cei care petrec mult timp în a gândi cum să facă munca lor mai uşoară şi ar trebui separaţi de ceilalţi care se bucură de starea de inactivitate la locul de muncă, stare recompensată cu salariu. La prima vedere, angajații leneși par a fi cea mai proastă opţiune dacă dorim să obţinem rezultate imediate. Totuși, s-ar putea să nu fie în totalitate adevărat. Probabil, nu întâmplător Bill Gates, unul dintre cei mai bogați oameni al planetei,

comenta: „Am ales o persoană leneșă să facă o muncă grea. Pentru că o persoană leneșă va găsi o modalitate facilă de a o duce la capăt.” Or, leneşii sunt cei care caută metode prin care să elimine problemele și să economisească timp.

Tot psihologul Eugen Dumbravă comentează: „Creativul îşi foloseşte mintea, deci, nu este în repaus ca leneşul. Dacă auzim despre creativi că sunt leneși – sunt pure speculaţii. Există leneși eficienţi, ei gândesc cum să facă astfel încât, din cât mai puţine mişcări şi cu niște costuri optime să facă lucrurile să iasă foarte bine – ei sunt o raritate şi trebuie ocrotiţi, să li se facă rezervaţii şi să fie foarte, foarte bine remuneraţi”. [2]

N.B.! Să nu confundăm *angajatul leneș/ studentul leneș* cu *angajatul meticulos/ studentul meticulos.*

Talentata business woman Aliz Kosza subliniază: „Trebuie ajustate sarcinile în concordanţă cu ritmul lui, deoarece există poziţii în care rigoarea şi precizia sunt foarte importante. În plus, talentele ar putea fi valorificate și prin crearea unor sarcini specifice pentru tipologia de „angajat-leneş”, în funcţie de competenţele profesionale şi punctele tari sau posturi/funcții/sarcini/proiecte etc. speciale pentru oameni leneşi, dar isteţi.” [2]

Descoperirile făcute de un recent studiu american par să sprijine ideea că oamenii care au un coeficient de inteligenţă (IQ) ridicat au tendinţa de a se plictisi foarte uşor, iar acest fapt îi determină să petreacă mai mult timp gândindu-se la diverse alte lucruri. Astfel, cercetătorii de la Florida *Gulf Coast University* au prezentat un *test clasic* (inventat în urmă cu trei decenii) unui grup de studenţi.

Chestionarul Nevoia de cunoaştere îi invită pe participanţi să precizeze cât de mult sunt de acord cu afirmaţii precum: „Îmi place cu adevărat o sarcină de lucru ce implică inventarea unor noi soluţii pentru o problemă” şi „Eu gândesc doar atât cât îmi trebuie”. Studiul, coordonat de *Todd McElroy,* a selectat 30 de „gânditori” şi 30 de „nongânditori” din rândul candidaţilor. Pe parcursul următoarelor şapte zile, ambele grupuri au purtat la încheieturile mâinilor un dispozitiv care a urmărit mişcările şi activităţile lor, oferind un flux constant de date ştiinţifice despre nivelurile lor de activitate fizică.

Rezultatele au arătat că „gânditorii” au fost mult mai puţin activi în timpul acelei săptămâni în comparaţie cu „nongânditorii”. În schimb, weekendurile nu au arătat nicio diferenţă între cele două grupuri, iar oamenii de ştiinţă nu au putut să explice acest fapt.

Studiul, publicat în *Journal of Health Psychology*, a fost considerat „profund semnificativ” şi „robust” în termeni statistici. Însă, „dezavantajul de a fi inteligent - şi leneş -, avertizează profesorul McElroy, constă în impactul negativ al unui stil de viaţă sedentar.” El afirmă că oamenii mai puţin activi, indiferent de nivelul lor de inteligenţă, ar trebui să îşi crească nivelul de activităţi fizice, pentru a-și îmbunătăţi starea de sănătate.[3]

În acest context, e bine să conștientizăm: lenevia, într-o societate aflată încă în tranziție, nu favorizează, totuși, creșterea economică și, nicidecum, nu „finanțează”sănătatea. Mai mult decât atât: lenevia nu generează „motivația pentru maximizarea profitului”, lenevia nu ne face liberi (și nici lideri), ci, mai curând, ne „îndatorează”.

În concluzie, *importanţa sustenabilităţii* rezidă în *beneficiul major al dezvoltării umane* sub aspectele *economic, cultural, politic, psiho-social* și conştientizarea, de către fiecare angajator și angajat, ofertant și beneficiar, a modalităţilor de satisfacere a nevoilor sale umane, prin raportarea la resursele existente şi potenţiale (educaționale, materiale, financiare, juridice, logice, psihologice).

Beneficiul major al unei societăţi economice sustenabile constă într-o societate de oameni sănătoşi!

Referințe bibliografice:

1. https://www.cariereonline.ro/leadership/dezvoltatorul-blue-eq-explica-de-ce-acest-sistem-te-face-un-lider-mai-bun;
2. https://www.cariereonline.ro/actual/piata-muncii/angajatul-lenes-cum-il-identifici-repede-si-unde-este-problema-de-fapt;
3. http://www.independent.co.uk/;
4. http://www.unibuc.ro/prof/morar_v/docs/res/2012augetica_si_afacerile.pdf.